

PENGARUH KOMPETENSI SOSIAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERUMAHAN, KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN KABUPATEN BULELENG

I.M.A Pradhana¹, Trianasari², I.N Suarmanayasa³

^{1,2,3}Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: aswinpradhana121@gmail.com, nanatrianasari01@undiksha.ac.id,
nengah.suarmanayasa@undiksha.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui (1).Kompetensi sosial terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng.(2) Kompetensi sosial terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng.(3) Motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng. Desain pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuantitatif kausal. Objek pada penelitian ini adalah seluruh pegawai kontrak pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa: (1) Kompetensi sosial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng. (2) Kompetensi sosial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng. (3). Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng.

Kata kunci: kompetensi Sosial, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this study was to determine (1) the impact of social competence on employee performance at the Department of Housing, Settlement, and Land Affairs of Buleleng Regency, (2) the impact of social competence on employee performance through employee motivation at the Department of Housing, Settlement, and Land Affairs of Buleleng Regency, and (3) the impact of employee motivation on employee performance at the Department of Housing, Settlement, and Land Affairs of Buleleng Regency. This study utilized a quantitative causal design. The subjects of this study were all contract employees at the Department of Housing, Settlement, and Land Affairs of Buleleng Regency. The results of this study indicate that: (1) social competence has a positive and significant impact on employee performance at the Department of Housing, Settlement, and Land Affairs of Buleleng Regency, (2) social competence has a positive and significant impact on employee performance through employee motivation at the Department of Housing, Settlement, and Land Affairs of Buleleng Regency, and (3) employee motivation has a positive and significant impact on employee performance at the Department of Housing, Settlement, and Land Affairs of Buleleng Regency.

Keywords : social competence, employee motivation, employee performance

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan dari organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi akan diketahui dari kemampuan organisasi tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki supaya segala tujuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut tercapai. Tercapainya tujuan suatu organisasi, tidak hanya tergantung pada peralatan serta sarana maupun prasarana yang lengkap, namun lebih ke faktor sumber daya manusia dengan kinerja yang baik, sehingga dapat berkontribusi dalam mewujudkan tujuan serta sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja yang baik dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan organisasi untuk memberikan

dukungan kepada pegawainya. Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dengan demikian ini menandakan bahwa organisasi harus mampu memberi tanggung jawab pada pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahlian dalam melaksanakan pekerjaannya (Mangkunegara, 2019). Kemampuan Kinerja Menurut Rivai dalam Insan dan Yuniawan (2016), kinerja merupakan kemauan seseorang atau sekelompok orang untuk melaksanakan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Sedangkan Harsan et al., (2020) menyebutkan bahwa kinerja merupakan suatu kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah diprogramkan. Jika pekerjaan sudah berjalan dengan baik dan benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku, maka kinerja pegawai akan mencapai hasil yang maksimal. Pegawai diharapkan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan pegawai dalam bekerja dapat dinilai dari keseriusan dalam mengerjakan pekerjaan kantor. Kinerja pegawai juga dapat diukur dari cepat atau tidaknya pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, serta melaksanakan peran dan fungsinya demi keberhasilan instansi. Kinerja pegawai yang tinggi tentunya sangat diharapkan oleh instansi. Karena semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi, maka produktivitas instansi secara keseluruhan akan meningkat, sehingga dapat bertahan pada persaingan global. Kinerja yang dimiliki oleh pegawai dituntut untuk terus meningkat, mengingat pada era sekarang persaingan antar instansi sudah semakin ketat dan kompleks. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan melaksanakan evaluasi kinerja pegawai dan memperhatikan permasalahan yang dapat memengaruhi kinerja pegawainya seperti kompetensi sosial dan motivasi kerja.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, permasalahan yang dihadapi oleh organisasi biasanya tidak tercapainya target kinerja yang ditetapkan oleh organisasi. Permasalahan tersebut juga terjadi di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng, yaitu pegawai kontrak yang bertugas masih belum mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng merupakan salah satu dinas yang berlokasi di Jalan Teleng no 2 yang melaksanakan fungsi pemerintahan pada bidang perumahan rakyat dan kawasan permukiman serta urusan pemerintahan bidang pertanahan. Dalam melaksanakan pekerjaan tersebut tentu bukan hal yang mudah bagi para pegawai kontrak, karena mereka dituntut untuk memiliki inisiatif yang tinggi, inovasi, kreatifitas, kesabaran, tanggung jawab, komitmen yang kuat, berjiwa optimis, serta mampu memecahkan masalah dalam menghadapi kondisi di lapangan.

Berdasarkan permasalahan diatas diduga bahwa tidak tercapainya standar kinerja pegawai kontrak di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng diakibatkan kompetensi sosial yang dimiliki masih rendah salah satunya masih ada pegawai kontrak yang memiliki hubungan yang kurang harmonis. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng kompetensi yang dimiliki oleh pegawai kontrak masih rendah hal tersebut dibuktikan bahwa kurangnya kemampuan dalam berinteraksi antar pegawai serta banyak terjadi miskomunikasi. Mengoptimalkan kompetensi sosial dapat meningkatkan kemampuan pegawai kotrak dalam menjalin hubungan yang harmonis serta mengoptimalkan kinerja pada kantor dan menjalin kerjasama serta berinteraksi dengan orang lain dalam bekerja untuk mencapai tujuan pribadi maupun tujuan kantor.

Selain kompetensi sosial yang rendah, tidak tercapainya standar kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi diakibatkan oleh motivasi kerja pegawai yang masih rendah. Robbins dan Timothy (2018) mengatakan bahwa salah satu bentuk ungkapan dari motivasi kerja pegawai yang rendah merupakan tingkat disiplin kerja pegawai yang rendah. Instansi perlu melaksanakan evaluasi secara berkesinambungan terkait motivasi kerja sehingga perbaikan sumber daya manusia dapat dioptimalkan yang dapat berdampak pada kinerja pegawai. Rendahnya tingkat disiplin atau motivasi kerja pegawai kontrak dapat dilihat pada data absensi pegawai kontrak.

Tabel 1. Data Absensi Pegawai Kontrak di Dinas Perkimta Kabupaten Buleleng Nama Pegawai Batas Toleransi Absensi (Kali) Jumlah Absen Pegawai (Kali) Kategori

Nama Pegawai	Batas Toleransi Absensi (Kali)	Jumlah Absen Pegawai (Kali)	Kategori
CD	2	4	Tidak disiplin
FB	2	4	Tidak disiplin
ES	2	4	Tidak disiplin
WR	2	3	Kurang Disiplin
SP	2	3	Kurang Disiplin
SW	2	4	Tidak disiplin
WW	2	3	Kurang Disiplin
HN	2	3	Kurang Disiplin
NA	2	3	Kurang Disiplin
SP	2	3	Kurang Disiplin
Jumlah	20	34	Kurang Disiplin

Sumber: Dinas Perkimta Kabupaten Buleleng Bulan Desember 2021

Berdasarkan data dalam Tabel 1, terlihat bahwa tingkat absensi pegawai kontrak pada bulan Desember 2021 menunjukkan ketidakdisiplinan. Tingkat absensi yang rendah tersebut menandakan kurangnya motivasi pegawai, yang mengakibatkan mereka melakukan pelanggaran peraturan kerja di luar toleransi yang telah ditetapkan oleh instansi. Pelanggaran tersebut mencakup datang terlambat, pulang lebih awal, dan ketidakhadiran tanpa keterangan. Hasil wawancara dengan beberapa pegawai kontrak yang telah bekerja selama sekitar 5 tahun menunjukkan bahwa mereka merasa kurang dihargai oleh atasan atas hasil kerja yang mereka lakukan, serta kurang mendapatkan motivasi dan kejelasan mengenai jenjang karir. Beberapa pegawai kontrak yang telah bekerja selama bertahun-tahun memiliki posisi jabatan yang sama dengan pegawai baru, yang mengakibatkan kinerja pegawai kontrak di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Buleleng belum optimal. Rendahnya keterlibatan pegawai kontrak dan kurangnya fasilitas yang memadai dalam upaya meningkatkan kinerja instansi dapat menyebabkan rasa cemburu dan miskomunikasi antar pegawai, yang mengakibatkan kondisi kerja yang tidak kondusif. Selain itu, pegawai kontrak yang memiliki keterampilan yang patut diapresiasi tidak mendapatkan penghargaan dari instansi. Sementara itu dalam literatur yang disebutkan bahwa apabila kompetensi sosial tinggi dan motivasi kerja pegawai tinggi maka kinerja pegawai akan tinggi (Wibowo, 2017). Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Via Anggraini (2018) yang menyatakan ada pengaruh signifikan kompetensi sosial terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti apabila kompetensi sosial mengalami peningkatan maka kinerja pegawai akan meningkat. Ary Sutrischastini (2019) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, apakah kompetensi sosial dan motivasi kerja memiliki peran yang sama terhadap kinerja pada konteks Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan di Kabupaten Buleleng, masih perlu diteliti.

2. Metode

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng. Berdasarkan karakteristik masalah yang diteliti maka penelitian ini

menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal, yaitu untuk mengkaji hubungan sebab-akibat atau dengan kata lain menganalisis bagaimana suatu variabel memengaruhi variabel lainnya (Umar, 2014). Adapun langkah-langkah dari penelitian kuantitatif kausal merupakan (1) merumuskan masalah, (2) menguji teori, (3) merumuskan hipotesis, (4) mengumpulkan data, (5) mengolah data serta menarik kesimpulan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada 3 (tiga) variabel, yaitu kompetensi sosial, motivasi kerja sebagai variabel bebas serta kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Strategi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi penelitian deskriptif, yang bertujuan untuk mengidentifikasi keberadaan variabel mandiri baik pada satu variabel maupun lebih (variabel bebas). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, yang merupakan teknik di mana peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Responden merupakan sumber data dalam penelitian ini, yang merespon atau menjawab pertanyaan baik secara tertulis maupun lisan, jika peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara sebagai metode pengumpulan data. tempat yang dilakukan pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng waktu penelitian Bulan Agustus 2022 sampai dengan Bulan Maret 2023.

3. Hasil dan Pembahasan

Kuesioner dalam suatu penelitian tentu harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian ini, pengujian instrumen dilakukan supaya dapat memperoleh keakuratan data. Pengujian reliabilitas berkaitan dengan kepercayaan terhadap instrumen penelitian yang digunakan. Untuk menentukan apakah data dapat diandalkan atau tidak, reliabilitasnya harus diuji terlebih dahulu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memperoleh nilai Cronbach Alpha > 0,60. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan perangkat lunak Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 22.0 for Windows untuk mempermudah pengolahan data penelitian. Hasil pengujian reliabilitas dapat ditemukan pada Tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas (ri)	Keputusan
Kompetensi Sosial (X1)	0,945	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,963	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,962	0,60	Reliabel
	Kriteria = (ri)>0,60		Reliabel

Sumber: Lampiran 04

Uji Validitas

Suatu kuesioner dianggap valid jika mampu mengungkapkan informasi yang diukur oleh kuesioner tersebut. Sebelum digunakan untuk mengumpulkan data, kuesioner harus diuji coba terlebih dahulu. Uji coba dilakukan kepada responden di luar sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2014), instrumen dikatakan valid jika koefisien korelasi antar butir lebih besar dari 0,30 dengan tingkat kesalahan alpha 0,05. Dalam proses pengolahan data dan uji validitas, digunakan perangkat lunak Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 22.0 for Windows. Kriteria pengujian dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Item instrumen dikatakan valid jika p-value < alpha 0,05, dan (2) Item instrumen dikatakan tidak valid jika p-value > alpha 0,05. Hasil uji validitas sampel kecil dapat ditemukan pada Tabel 3.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Ryx	p-value	Alpha (α)	Keputusan
Kompetensi Sosial (X1)	1	0,936	0,000	0,05	Valid
	2	0,926	0,000	0,05	Valid
	3	0,944	0,000	0,05	Valid
	4	0,938	0,000	0,05	Valid

Variabel	Item Pernyataan	Ryx	p-value	Alpha (α)	Keputusan
Motivasi Kerja (X2)	5	0,936	0,000	0,05	Valid
	6	0,729	0,000	0,05	Valid
	1	0,958	0,000	0,05	Valid
	2	0,961	0,000	0,05	Valid
	3	0,958	0,000	0,05	Valid
	4	0,960	0,000	0,05	Valid
	5	0,958	0,000	0,05	Valid
	6	0,963	0,000	0,05	Valid
	7	0,956	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	8	0,956	0,000	0,05	Valid
	9	0,957	0,000	0,05	Valid
	1	0,954	0,000	0,05	Valid
	2	0,960	0,000	0,05	Valid
	3	0,956	0,000	0,05	Valid
	4	0,954	0,000	0,05	Valid
	5	0,957	0,000	0,05	Valid
6	0,958	0,000	0,05	Valid	
7	0,954	0,000	0,05	Valid	

Sumber: Lampiran 04

Berdasarkan dari Tabel 3, dapat dijelaskan bahwa melalui perbandingan antara nilai p-value yang lebih besar dari nilai alpha (α) 0,05 dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen variabel kompetensi sosial, motivasi kerja dan kinerja karyawan merupakan valid.

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik path analysis dengan menggunakan bantuan program Statistical Package For Social Science (SPSS) 22.0 For Windows maka diperoleh hasil perhitungan SPSS pada Tabel 4.

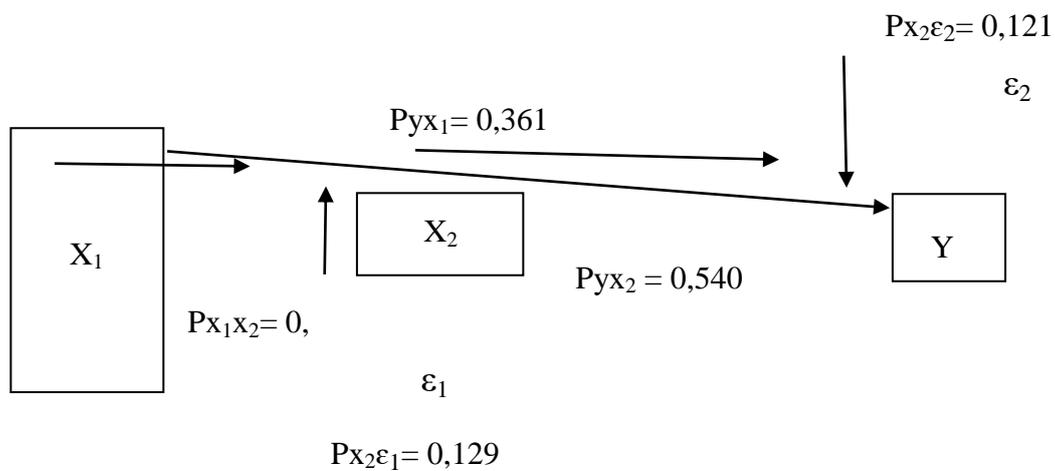
Tabel 4. Output SPSS Analisis Jalur

Parameter	Koefisien	P-Value	Alpha (α)	Keputusan	Simpulan
Pyx1	0,361	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada hubungan kompetensi sosial (X1) kinerja pegawai (Y)
P2yx1	0,130	0,000	0,05	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh kompetensi sosial (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 36,1%.
Px2x1	0,861	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada hubungan kompetensi sosial (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui motivasi kerja (X2).

Parameter	Koefisien	P-Value	Alpha (α)	Keputusan	Simpulan
P_{2x2x1}	0,741	0,000	0,05	Menolak H_0	Besar sumbangan pengaruh kompetensi sosial (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui motivasi kerja (X_2) adalah 7,41%.
P_{yx2}	0,540	0,000	0,05	Menolak H_0	Ada hubungan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).
P_{2yx2}	0,291	0,000	0,05	Menolak H_0	Besar sumbangan pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 29,1%.
ϵ_1	0,129	-	-	-	Besar pengaruh faktor lain terhadap motivasi kerja (X_2) adalah 12,9%.
ϵ_2	0,121	-	-	-	Besar pengaruh faktor lain terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 12,1%.

Sumber: Lampiran 05

Pengaruh masing-masing variabel dapat dilihat pada Gambar 4.1



Gambar 1. Struktur Pengaruh Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Besar sumbangan pengaruh langsung dan tidak langsung dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Sumbangan Pengaruh Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Keterangan	Besar	Persentase
Besar pengaruh langsung X1 terhadap Y	0,361	36,1%
Besar pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui X2	0,167	16,7%
Besar pengaruh total X1 terhadap Y	0,528	52,8%
Besar pengaruh langsung X2 terhadap Y	0,291	29,1%
Besar pengaruh total X1 dan X2 terhadap Y	0,819	81,9%
Besar pengaruh lain terhadap Y	0,181	18,1%
Total	1,000	100%

Sumber: Lampiran 05

Pengaruh Kompetensi Sosial (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis jalur menggunakan program SPSS 22.0 for Windows, terlihat pada Tabel 5 bahwa terdapat hasil perhitungan dengan nilai $P_{yx1} = 0,361$ dan $p\text{-value} = 0,000$, yang lebih kecil dari $\alpha 0,05$. Oleh karena itu, keputusan yang diambil adalah menolak H_0 . Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Buleleng. Dapat diketahui bahwa sumbangan pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja pegawai sebesar 0,361 atau 36,1%.

Pengaruh Kompetensi Sosial (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan hasil analisis jalur menggunakan program SPSS 22.0 for Windows, terlihat pada Tabel 5 bahwa terdapat hasil perhitungan dengan nilai $P_{x2x1} = 0,861$ dan $p\text{-value} = 0,000$, yang lebih kecil dari $\alpha 0,05$. Oleh karena itu, keputusan yang diambil adalah menolak H_0 . Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Buleleng. Dapat diketahui bahwa sumbangan pengaruh tidak langsung kompetensi sosial terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebesar 0,167 atau 16,7%, sedangkan pengaruh faktor lain terhadap motivasi kerja sebesar 12,1.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis jalur menggunakan program SPSS 22.0 for Windows, terlihat pada Tabel 5 bahwa terdapat hasil perhitungan dengan nilai $P_{yx2} = 0,540$ dan $p\text{-value} = 0,001$, yang lebih kecil dari $\alpha 0,05$. Oleh karena itu, keputusan yang diambil adalah menolak H_0 . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Buleleng. Dalam Tabel 5 juga terlihat bahwa sumbangan pengaruh langsung dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,291 atau 29,1%.

4. Simpulan dan Saran

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk menguji pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng, (2) untuk menguji pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng dan (3) untuk menguji pengaruh motivasi kerja

terhadap kinerja di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis, yaitu dalam pembelajaran serta penerapan atau aplikasi ilmu pengetahuan, terutama berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kompetensi sosial, kerja dan kinerja dan secara praktis, yaitu memberikan sumbangan saran, pemikiran, dan informasi yang bermanfaat berkaitan dengan perencanaan strategis dalam meningkatkan kinerja di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng.

Variabel dalam penelitian ini merupakan kompetensi sosial, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan populasi seluruh pegawai kontrak di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng sejumlah 94 orang. Desain penelitian yang digunakan merupakan kuantitatif kausal dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi sosial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng.
2. Kompetensi sosial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng.
3. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan beberapa saran yaitu:

1. Bagi pihak Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng, agar meningkatkan motivasi kerja diantaranya memberikan penghargaan setiap pegawai yang mencapai target serta memberikan kesempatan kepada seluruh pegawai untuk mendapatkan kenaikan maupun pergeseran jenjang kerja/karir apabila kinerjanya dinilai baik. Selain itu instansi perlu mengevaluasi ketidaknyamanan pegawai dalam bekerja dengan menyediakan fasilitas sarana prasarana fisik maupun fasilitas atau kemudahan non fisik lainnya sehingga pegawai merasa nyaman dan melaksanakan pekerjaan dengan sepenuh hati.
2. Bagi pihak Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng, agar meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan peningkatan kompetensi sosial dan motivasi kerja. Untuk meningkatkan kompetensi sosial dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan internal berupa seminar dengan topik cara menjaga hubungan dengan mitra kerja sedangkan upaya yang dapat dilakukan instansi untuk meningkatkan motivasi kerja diantaranya pemberian bonus setiap pegawai mencapai target serta memperpanjang kontrak kerja pegawai. Selain itu instansi perlu mengevaluasi ketidaknyamanan pegawai dalam bekerja sehingga pegawai merasa nyaman dan melaksanakan pekerjaan dengan sepenuh hati.
3. Bagi peneliti selanjutnya, khususnya yang tertarik dan berminat untuk mendalami tentang kompetensi sosial, motivasi kerja, dan kinerja pegawai dapat mengembangkan penelitian ini dengan konteks yang berbeda; dengan populasi lebih luas; atau menguji variabel lainnya yang diduga kuat dapat memengaruhi kinerja pegawai seperti kepuasan kerja, disiplin kerja, kompensasi, pengembangan karir serta motivasi kerja pegawai yang berasal dari faktor eksternal.

Daftar Pustaka

- Aristarini, Luh. 2018. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja". Jurnal Undiksha Vol.2 No.2 <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/viewFile/3379/2751>. Diunduh pada 13 November 2021.
- Anggraini, Via. 2018. "Pengaruh Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT Coca-Cola Semarang)". Jurnal Manajemen Indonesia Vol.2 No.1.

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bernardin, John H dan Russel, Joyce E. A. 1993. *Human Resources Management: An Experiential Approach*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Bushmaster. 1988. *Human Resource Management: International Edition*. McGraw-Hill.
- Casio, Wayne F. 1996. *Applied Psychology In Personnel Management*. Mosby New York: Fourth Edition.
- Dharma, A. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Faustino, Cardoso Gomes. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gibson, Stoner. 2009. *Organizational Behavior, Structure, Process*. Dallas: Business Publisher.
- Hasibuan, M. 2009. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harsan, et, al. 2020. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Insan, Yuniawan, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Grasindo.
- Iswara, Made Anthony. 2021. Apakah Pandemi COVID-19 Memengaruhi Konsumsi Rokok?. <https://tirto.id/gh9u> Diunduh pada 7 Maret 2022
- Irianto. 2012. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi Dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Krasnor, L. 2017. "The Nature of Social Competence: A Theoretical Review". Social Development. Vol.6. No. 1 Page.111-129. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-9507.1997.tb00097.x>. Diunduh pada 11 Oktober 2021
- Kerlinger, Fred N. 1973. *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2019. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mulyati, Rina. 1997. "Kompetensi Interpersonal Pada Anak Panti Asuhan Dengan Sistem Pengasuhan Tradisional dan Anak Panti Asuhan Dengan Sistem Pengasuhan Ibu Asuh: Psikologi. Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi". Vol.2 No.4 <https://journal.uii.ac.id/Psikologika/article/view/8440> Di unduh pada 14 Oktober 2021
- Morgan, Hunt. 1994. *Human Resource Management: Seventh Edition*. Prentice Hall
- Mejia, Luis R. Gomes, David B. Balkin, and Robert L. Cardy. 2005. *Human Resource Management*. Englewood: Prentice-Hall.
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP-AMP YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Instansi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Putra, I Wayan Indra. 2014. "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". *E-journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, Volume 4.
- Porter, Lyman. 1967. "The Effect of Job Satisfaction on The Performance of Industrial Relation". *Academy of Management Journal* University of Toronto
- Robbins, Timothy. 2018. *Organizational Behavior*. New Delhi: McGraw-Hill Publishing Company.
- Reksohadiprodjo, Handoko. 2012. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Pegawai*. Jakarta: PPM
- Simamora, Henry. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Schermerhon's. 1999. *Human Resource Strategy*. Singapore: McGraw-Hill Inc.
- Suhadi, Wijaya. 2009. *Perilaku Organizational*. Yogyakarta: ANDI

- Spencer, Lyle M. and Siegel M Spencer. 1993. *Competence Work: Model for Superior Performance*. John Wiley and Sons, Inc.
- Sutrischastini, Ary. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul. *Jurnal Kajian Bisnis*. Vol. 23 No 2. <http://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jkb/article/view/164> Diunduh pada 23 Juli 2021
- Stephermarks. 2006. *Competence Work: Model for Superior Performance*. John Wiley and Sons, Inc.
- Sugiyono, 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Suprpto. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: BPFE